REGULACIÓN AFECTIVA EN EL LUGAR DE TRABAJO

Darío Páez* y Silvia da Costa*,

*Universidad del País Vasco, Euskal Herriko Universitatea

Grupo Consolidado UPV CCE y UFI Psicología del Siglo XXI 11/04

Autores

Darío Páez Rovira y Silvia da Costa, Departamento de Psicología Social y Metodología de las Ciencias del Comportamiento, Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Universitatea.

Correspondencia a nombre de Darío Páez, Departamento de Psicología Social y Metodología de las Ciencias del Comportamiento, Avenida de Tolosa, 70, Donostia/San Sebastián e-mail: dario.paez@ehu.es

Resumen

Este artículo integra meta-análisis y revisiones sobre regulación emocional en el área laboral. Estrategias que permiten mejorar el estado de ánimo, aumentar emociones positivas y disminuir negativas tanto en auto como en la hetero-regulación, son, la modificación de la situación, el apoyo emocional, la distracción y aceptación, la reevaluación positiva, la regulación fisiológica activa y expresión regulada. Son disfuncionales el aislamiento social, el abandono psicológico, el pensamiento desiderativo, la reevaluación negativa, la rumiación, la supresión emocional y la confrontación. La rumiación en algunos estudios es funcional, asociándose a la re-evaluación. La confrontación en ocasiones es adaptativa, porque se asocia a la expresión regulada y asertividad.

Palabras clave: regulación; afectividad; emociones; hetero-regulación

Abstract

This article describes meta-analysis and narratives review with regards to affect regulation in the organizational domain. Functional strategies in auto and hetero-regulation, enhancing mood, increasing positive affect and decreasing negative affect, are problem-directed action, seeking emotional social support, distraction and acceptation, reappraisal, active physiological regulation and regulated emotional expression. Dysfunctional strategies are withdrawal, social isolation, wishful thinking, negative reevaluation, rumination, suppression, venting and confrontation. Rumination is functional in some studies, being associated to reevaluation. Confrontation is sometimes adaptive, being associated to regulated expression and assertiveness.

Key concept: regulation: affect; emotions; hetero-regulation

Introducción

En este artículo vamos a revisar las formas de regulación de las emociones y de la afectividad en el lugar de trabajo (Lawrence, Troth, Jordan & Collins, 2011; Mikolajczak, Tran, Brtotheridge & Gross, 2009). La línea **de estudio clásica del coping** se asocia al estudio del efecto de los acontecimientos vitales estresantes centrándose principalmente en aquellas estrategias que ayudan a disminuir la afectividad negativa asociada. Supone el énfasis en periodos temporales amplios en cuanto al tiempo que transcurre entre el suceso y la forma de manejarlo – generalmente se estima que los hechos de cambio tiene efectos en la afectividad durante 3-6 meses (Bilbao, Páez, da Costa y Martínez-Zelaya, 2013). Una segunda línea más reciente es la de **la regulación afectiva** que se refiere a la modificación de los estados de ánimo. Estos duran días y semanas, no tienen causa clara y son la tonalidad de fondo afectivo que influencia sutilmente la cognición (Larsen & Prizmic, 2004**). La regulación emocional** hace referencia a la modificación los componentes de la experiencia emocional (experiencia subjetiva, respuesta fisiológica, expresión) respecto a su frecuencia, forma, duración e intensidad. Las emociones son experiencias breves, intensas, con causa claras y que provocan tendencias de acción precisas (Gross, 2008). Creemos que estas áreas se refieren a procesos comunes de auto y hetero-regulación o constructos que comparten características similares (Koole, 2009). Los hechos vitales –generalmente- provocan emociones y estados de ánimo, y una parte importante del coping se refiere a aspectos emocionales (Skinner et al, 2003). Si bien las emociones son más intensas que los estados de ánimo y duran breves momentos, los estudios de auto-reporte muestran que sus efectos duran varias horas y días –en el caso del enojo, tristeza y alegría - y que la comunicación emocional sobre ellos influencia durante días e inclusive semanas a las

relaciones sociales (Rimé, 2012). Además, los episodios emocionales generalmente producen mezclas de emociones y no emociones puras, siendo además incidentes que refuerzan, crean o se apoyan en los estados de ánimo (Frijda, 2012). Los estudios de muestreo temporal de la vivencia han mostrado que los estados de ánimo son más frecuentes y componen alrededor del 75% de la vivencia afectiva. Las emociones negativas o estados intensos negativos ocurrían como promedio un 5% de las vivencias muestreadas, mientras que las positivas ocurrían durante un 17% (Watson, 2000). Estudios retrospectivos muestran que la mayoría de los momentos vividos en el trabajo son positivos, aunque es durante este tiempo que se producen más momentos negativos - en particular cuando se está delante del jefe- solo superado en negatividad por el viaje al trabajo en asalariadas de EEUU. El porcentaje de momentos en que predominan las emociones positivas en el trabajo es del 73%, del 82% en tareas domésticas y del 88% en vida social y ocio (Kahneman, 2012). Las principales causas de emociones positivas -alegría, calma y orgullo- son el logro de objetivos, el reconocimiento recibido en el trabajo y las acciones de los pares. Los halagos -por parte de los superiores- sobre el trabajo bien hecho, es la fuente principal de orgullo. Las causas principales del enfado, irritación, disgusto y tristeza son las acciones de los pares, las actuaciones de los superiores y los problemas vinculados al rol o desempeño laboral (Tran, 2009).

Un modelo secuencial de regulación emocional muy influyente es el de Gros (2008). Este distingue 1) la regulación de las emociones a partir de la **selección de la situación** con la que se inicia el proceso generativo de la emoción -evitar o aproximarse a ciertas personas, lugares o actividades y que no examinaremos en este artículo, para centrarnos en cómo se regulan los episodios afectivos -; 2) la **modificación de** la situación con el fin de adaptarse a ella, es decir, modificar su impacto emocional

creando diferentes situaciones – incluimos aquí la modificación de lazos sociales-; 3) **el despliegue de la atención** -con el fin de seleccionar en que aspectos de la situación debería realizarse la focalización-, y el cambio de pensamientos o cogniciones que hace referencia a la construcción de uno de los muchos posibles significados que pueden ser vinculados con ese aspecto; 4) el cambio cognitivo que se refiere a la regulación de la experiencia emocional -mediante el cambio de los contenidos de lo que se piensa, después que la emoción ha sido despertada, o reevaluando el estímulo que la ocasiona-; y la **5) modificación de la respuesta emocional**, ya sea fisiológica, vivencial o sentimientos y expresiva.

En la tabla 1 las formas de regulación que revisaremos se organizan según este modelo secuencial y su funcionalidad. También se describen las asociaciones medias con la mejora de la afectividad o más emociones y estados de ánimo positivos que negativos (correlaciones significativas en negrita). El efecto medio se estimó usando el número de estudios. En los párrafos se describen los *K* o número de estudios, que oscilan entre *K*=10 para regulación fisiológica activa a *K*=118 para reevaluación y *K*=198 para rumiación.

PONER AQUÍ TABLA 1

Estudios recientes han encontrado que las formas de regulación son utilizadas por entre el 20 y 80% de las personas y además el porcentaje medio de estrategias utilizadas es similar en las diferentes fases (Company, Oberst y Sánchez, 2012; Oberts, Company, Sánchez, Oriol y Páez, 2013). Se ha encontrado que todas estas estrategias de

regulación afectiva han sido utilizadas por asalariados (Mikolajczak et al., 2009). Por ejemplo, un estudio en el ámbito laboral encontró que la forma de regulación menos utilizada tenía una puntuación de 3 sobre 10 y la más utilizada de 8,6 sobre 10 (da Costa y Sánchez, 2014).

Se ha planteado que no hay formas de regulación adaptativas per se y que la funcionalidad de estas depende del contexto. Se enfatiza que la flexibilidad en la regulación es adaptativa (Mikolajczak et al., 2009). Ahora bien, diferentes estudios confirman -en general- que el afrontamiento directo y la búsqueda de apoyo, -formas de regulación vinculadas al cambio de la situación y de las relaciones sociales-, se asocian a la mejora percibida en metas adaptativas en episodios negativos. El abandono psicológico y el aislamiento social, resultaron ser desadaptativas. Por su parte, las formas de regulación por atención, cambio cognitivo y vivencia, -como la distracción y re-evaluación positiva, la regulación fisiológica activa, el autocontrol, la aceptación y auto-reconfortarse y la expresión regulada- se asociaron a la mejora percibida en metas adaptativas. Lo opuesto ocurrió con la inhibición y supresión de la expresión emocional (Páez, Mendiburo y Martínez-Sánchez, 2012).

Aunque estas familias de afrontamiento del estado de ánimo se han desarrollado para el manejo del estrés y afecto negativo, también hay *equivalentes para la regulación de emociones y afecto positivos* -ya que la regulación de éste es frecuente-. Por ejemplo el 91% de las personas hacían esfuerzos en el día a día para aplicar estrategias que les indujeran o hicieran mantener estados de ánimo positivos (Larsen & Prizmic, 2004). La regulación de las emociones positivas fue menor que en tristeza y enojo, pero fue más exitosa. El núcleo de la regulación adaptativa era común a la *afectividad positiva y negativa*. La regulación por modificación de la situación, el bajo abandono, la búsqueda

de apoyo social instrumental, la reevaluación, la regulación fisiológica activa, la gratitud/ auto- recompensa, la aceptación/ auto- control y la expresión emocional regulada eran funcionales también en la *afectividad positiva* (Páez, Martínez-Sánchez, Mendiburo, Bobowik y Sevillano, 2013).

Tradicionalmente se ha estudiado la regulación emocional desde una perspectiva intra-individual, pero es indudable que los intentos de influir en la experiencia emocional de las otras personas es una parte importante de la vida social (Little, Kluemper, Nelson y Gooty, 2011). Niven y cols. (2009) han constatado que es frecuente tratar de influenciar o hetero-regular a los y las demás. En una organización estudiada –prisión terapéutica- se comprobó que ocurre una vez al día como media -la mayoría de la regulación interpersonal era positiva o para mejorar emociones-. Se encontró en esta organización que del total de personas estudiadas, un 62% informaron de influencia o hetero-regulación positiva en presos y el 90% lo hizo entre los trabajadores de la misma. En un estudio con asalariados españoles las estrategias de modificación de la situación se usaron con un nivel alto y similar a las de orientación de la atención y de la reevaluación. Estas se usaron más que las de regulación de la expresión (da Costa, Páez, Oriol y Unzueta., 2014). Estudios sobre hetero-regulación han concluido que se usan más estrategias de regulación emocional adaptativas que inadaptativas -la supresión y la descarga se usan menos que la expresión regulada-. También se usan más estrategias para regular las emociones propias que para regular las de otras personas, aunque se tiende a usar las mismas estrategias en ambos casos –p.e., el uso de la supresión y re-evaluación sobre otros se asoció fuertemente a su utilización para regular las emociones propias-. Existe un conjunto de estrategias de regulación emocional que son adaptativas -tanto para la auto como para la hetero regulación-, antes

descritas como adaptativas en la auto-regulación -resolución directa, planificación en los episodios de ira, altruismo, negociación en la tristeza, reevaluación cognitiva y crecimiento- (Oberst et al., 2013). En el ámbito laboral la hetero-regulación por reevaluación positiva y la expresión regulada fueron adaptativas, mientras el afrontamiento directo y la re-evaluación se asociaron en la dirección esperada pero con menor fuerza (da Costa et al., 2014).

Formas de regulación de modificación de la situación y lazos sociales. En los apartados que desarrollamos a continuación, definiremos las formas de regulación afectiva, su frecuencia, eficacia sobre la afectividad positiva, negativa y en el área laboral, tanto para la auto como para la heteroregulación, daremos ejemplos de ítems para dar una visión concreta de ellas y describiremos sus efectos dando la *r* y *k* según meta-análisis sobre modificación experimental de la afectividad (Augustine y Hemenover, 2008, *N*=, *k*=75; Webb, Miles & Sheeran, 2012, *k*=306), sobre asociación entre afrontamiento, síntomas (Aldao, Nolen-Hoeksema y Schweizer, 2010, *k*=114) y bienestar afectivo (Campos, Iraurgui, Páez y Velasco, 2004, *k*=13; Penley, Tomaka & Webe, 2002, *k*=34). Los síntomas afectivos de malestar, la balanza de afecto, la salud psicológica y el aumento del afecto y emociones positivas y disminución negativa fueron la variable criterio.

La modificación o afrontamiento directo se refiere a la acción instrumental centrada en el problema, como la generación de estrategias, la resolución de problemas y la planificación. Esta estrategia es eficaz si la situación es controlable e ineficaz si se aplica sobre sucesos que no se pueden cambiar (Skinner et al., 2003**).** Esto puede sucedernos en situaciones laborales como, por ejemplo, cuando hay que asistir a un usuario descortés, o cuando hay que trabajar con un compañero que resulta

desagradable. Un ejemplo de ítem es *concentré mis esfuerzos, intenté luchar contra el problema*. Según los meta-análisis el afrontamiento activo disminuye la afectividad negativa $\bar{r}$=.23 (Aldao *r*(42)=.31, Campos *r*(13) =.06, Penley *r*(11)= .10). Afrontar y superar retos para una persona que tiene los recursos para hacerlo -aunque le exijan un esfuerzo como en las experiencias óptimas-, es una buena manera de aumentar la *afectividad positiva* y el bienestar. El afrontamiento activo se asocia la buena regulación de la *afectividad positiva* (Páez et al., 2013) y al buen rendimiento laboral (Lee, Ahsford & Jamieson, 1993). La frecuencia de modificación de la situación para regular la afectividad de los compañeros de trabajo predijo la confianza evaluada por los subordinados en el supervisor que la aplicaba para regular la afectividad de los primeros, además de asociarse a indicadores de inteligencia emocional, de regulación adaptativa (Little et al., 2011) y al ajuste laboral post-estrés (da Costa y Sánchez, 2014). Ahora bien, la planificación (*desarrollé un plan de acción y lo seguí*) no se asoció al bienestar (Campos, *r*(13)=.04), al igual que la dimensión de afrontamiento del problema que incluye planificación y focalización del esfuerzo (Penley, *r*(15)=.02). En otro meta-análisis, la focalización del esfuerzo (*dejé de lado mis otras actividades y problemas y me concentré en éste*) se asocia al malestar (Campos, *r*(13)=-.09). Lo dicho sugiere que la planificación en sí misma no es adaptativa, probablemente porque planificar sin aplicar no cambia nada, y que concentrar los esfuerzos refuerza la afectividad negativa.

El abandono psicológico se refiere al conjunto de acciones organizadas en torno a la renuncia del control a la hora de manejar de una situación que se percibe como incontrolable y difícil para evitar castigos y obtener recompensas. Estas respuestas se caracterizan por el abandono conductual (aceptar que no se puede hacer nada) unido a la impotencia (rendirse, indefensión). Un ejemplo de ítem es *admití que no era capaz de*

hacer nada y dejé de intentar resolver el problema. El abandono psicológico se asocia a la afectividad negativa, $\bar{r}$ =-.28 (Aldao et al., 2011, *r*(37)=-.38; Campos *r*(13)=-0,20; Penley *r*(14)=-.08, *r*(4)=-.15). Dado que la actividad con sentido es fuente de *afectividad positiva*, la evitación y el abandono conductual se vinculan negativamente a la misma (Páez et al., 2013). El abandono psicológico en general se asocia al malestar afectivo (Skinner et al., 2003) y en el área laboral tiene efectos negativos en las relaciones, el rendimiento y bienestar (Penley *r*(4)=-.15 con estrés laboral).

El Afrontamiento de Apoyo Social incluye la búsqueda de contacto y consuelo, la ayuda instrumental, informativa o consejo y el apoyo emocional. Análisis factoriales sugieren que la búsqueda de apoyo basado en el problema y el centrado en las emociones frecuentemente forman parte de la misma dimensión. La búsqueda de apoyo social se asocia positivamente a la balanza de afectos en 25 casos, pero en 9 negativamente. (Compass et al., 2001). La búsqueda de apoyo instrumental (*hablé con alguien que podía hacer algo...*), informativo (*hablé con alguien con un problema similar para saber que hizo*) no se asociaron a la balanza de afecto en dos meta-análisis (Campos *r*(13)=.005, Penley *r*(13)=-.03, no significativos), sugiriendo que la búsqueda de apoyo no es en sí misma adaptativa y depende con que otras formas de regulación se una. Aunque si fue funcional la búsqueda de apoyo emocional, ejemplo de ítem*: le hablé a alguien sobre cómo me sentía* (Campos *r*(10)=0,09). Un estudio experimental encontró que la búsqueda de apoyo social se asoció a la mejora de la afectividad con un tamaño del efecto de *r*=.31 (Augustine & Hemenover, 2008). En el área laboral tuvo efectos positivos (Penley *r*(3)=.21 con estrés laboral). D*ar apoyo social* o altruismo se ha encontrado que aumenta el bienestar y la *afectividad positiva* (Lyubomirski, 2008). Podemos suponer que en el área laboral estas formas de regulación tienen efectos positivos. La

Negociación y búsqueda de compromiso se refiere a las respuestas orientadas a nivel interpersonal de persuadir a otros, intentar hacer un trato o arreglo, proponer un compromiso o pacto, con el fin de disminuir el estrés (Skinner et al., 2003) La negociación afiliativa o búsqueda de seguridad social o control vicario (*pensé que otras personas, como amigos y familiares, personas con conocimiento y status, podían influenciar o ayudarme con las decisiones sobre mi problema*) es eficaz – y más eficaz que el afrontamiento directo ante situaciones de limitado control personal (Morling et al., 2003).

El Aislamiento social se refiere a respuestas orientadas a aislarse del entorno social, a ocultar sus sentimientos y protegerse evitando contactar con otros o prevenirse de que otros sepan sobre la situación estresante o sus efectos emocionales. Incluiría respuestas como evitación de los demás, ocultación, aislamiento, estoicismo. Ejemplo de ítem: *evité estar con la gente en general*. En general el aislamiento social se asocia con depresión, mayores problemas de conducta y menor ajuste social (Compass et al., 2001) y con peor balanza de afectos $\bar{r}$=-.31 (Campos $r(12)$=-.27; Penley $r(9)$=-.36). La evitación y el abandono de actividades se han vinculado negativamente a la afectividad positiva (Lyubomirski, 2008).

Formas de regulación: Dirigidas a abordar la situación mediante la reorientación de la atención. *La distracción* es una de las estrategias de regulación afectiva basada en focalizar la atención en estímulos positivos o neutros no vinculados a la afectividad negativa o estrés (realizar actividades de distracción que recompensan en sí mismas, que se hacen con otros, que tienen significado y que implican un cierto esfuerzo o actividad producen emociones positivas). La actividad distractora debe ser absorbente y atraer la atención; guardar poca relación con la situación o estímulos que provocaron nuestro

desasosiego y debe relajar o calmar más que activar (Web et al., 2012). Ejemplos de ítems son: *encontrar placer y gratificación en actividades alternativas… leer, escribir, inventar historias... pensar en algo positivo no relacionado con el estímulo*. La distracción se asocia a mejorar el estado afectivo en los estudios experimentales $\bar{r}$=.17 (Augustine *r*(26)=.22, Web *r*(96)=.15).

Por otro lado, distraernos de una experiencia positiva, pensar en otras cosas que debemos o tenemos que hacer o hicimos, -en general- disminuye el gozo de un episodio emocional positivo. Cuando vivimos un episodio emocional de este carácter lo mejor es concentrarnos en él y dejarnos llevar por lo que ocurre – evitando distraer la atención del mismo (Fredrickson, 2009). El uso de la distracción como forma de regular se asoció al bajo afecto positivo (Quoidbach et al., 2010). En el área laboral, se puede pensar que esta estrategia es adaptativa para mejorar la afectividad, pero negativa para el rendimiento laboral. Un estudio longitudinal encontró que empleados que combinaban alto afrontamiento directo con alta distracción ante el estrés laboral mostraban mayor ajuste afectivo y mejor rendimiento (Shimazu & Schaufeli, 2007). Las personas que más hetero-regulaban mediante la distracción mostraban más IE y regulación adaptativa, aunque no se asoció al ajuste laboral ni predecía la confianza evaluada por los subordinados en el supervisor que la aplicaba (Little et al., 2011).

La Aceptación requiere aceptar la existencia de las situaciones que no se pueden modificar y por otro lado acoger plenamente las emociones suscitadas por la situación, estado cercano a la plena consciencia (Web et al., 2012). Ante hechos incontrolables y que no se pueden cambiar, como una ruptura definitiva de pareja, solo la aceptación no fatalista, junto con la reevaluación positiva, se asociaban al bienestar (Campos et al., 2004). En un meta-análisis de manipulación experimental de la regulación afectiva

“aceptar sus pensamientos y sentimientos sin juzgarlos” se asoció a la mejora afectiva, $r(30)=.15$ (Web et al., 2012). En el área laboral un estudio muestra que la aceptación se asociaba a mejor rendimiento – menos errores cognitivos informáticos, aunque también de forma negativa al avance en la carrera laboral – aunque no significativamente (Bond & Bunce, 2003).

Focalizar la atención en lo positivo. Centrar nuestra atención en los aspectos positivos de nuestras experiencias, de lo que nos permitimos hacer, sería una estrategia parecida a “rumiar” sobre lo positivo. Pensar o incluso escribir sobre esas cosas por las que uno se siente premiado, honrado o dignificado ayuda a incrementar la afectividad positiva (Emmons & McCullough, 2003). Hacer “examen” de la vida de cada uno de cara a recordar cuáles son esas cosas por las que se debe estar agradecido, permite amortiguar los efectos de las cosas negativas que suceden (Larsen y Prizmic, 2004).

La Rumiación se refiere a la focalización repetitiva y pasiva de la atención y pensamiento en lo negativo y las características amenazantes de una situación estresante y es una forma de perseverancia rígida opuesta a la acomodación flexible (Skinner et al., 2003). Ejemplos de ítem: *pensé mucho sobre lo sucedido… le di muchas vueltas a lo que sucedió*. La rumiación se asocia a depresión y ansiedad $\bar{r}=-.30$ (Aldao $r(89)=-.49$; Web $r(109)=-.14$. Darle vueltas a que ocurrió -en plan general y abstracto- se asocia más al malestar ($r=-.17$ causas) que hacerlo de forma concreta ($r= -.07$ sentimientos concretos). En el área laboral se puede pensar que la rumiación negativa impide el rendimiento, obstaculizando la capacidad cognitiva, mientras que la reflexiva se asocia a la reevaluación.

Formas de regulación dirigidas a abordar la situación mediante la reinterpretación. *La reevaluación* se refiere a los intentos activos de cambiar el propio punto de vista sobre la situación estresante, con la intención de a) verla con un enfoque más positivo, b) distanciarse y lograr comprenderlo desde diferentes puntos de vista para relativizar el problema y c) apreciar los aspectos positivos de la reacción personal y de los otros. Este último aspecto es similar al crecimiento post-estrés que enfatiza los cambios personales (nuevas oportunidades, cambio filosofía de vida, descubrir cuan fuerte se es y crecimiento espiritual) e interpersonales (valorar apoyo otros y ser más compasivo, estar más dispuesto a apoyar (Bilbao et al., 2013). Esta forma de afrontamiento es especialmente eficaz cuando los hechos son graves o prácticamente irresolubles. Ejemplo de ítems: *mire el lado positivo de la situación; mirar las cosas desde una perspectiva más distanciada, objetiva, como tercera persona; aprendí algo de la experiencia. Crecí como persona; redescubrí lo que es importante en la vida.* La reevaluación se a asocia a mejora afectiva y menor malestar afectivo $\bar{r}=.21$ (Campos $r(10)=.18$, Aldao $r(15)=.14$, Augustine $r(2)=.32$, Web global $r(91)=.22$, siendo el distanciamiento $r(31)=.29$ más eficaz que reevaluación positiva de la situación $r(24)=.19$). En algunos estudios la reevaluación es negativa -ya que es contradictoria con la dura realidad-, el meta-análisis de Penley encontró una asociación negativa, $r(10)=-.10$, que los autores explican por el carácter pasivo de los ítems de reevaluación. El uso de la r*eevaluación* en el caso de emociones positivas se asociaba a un *mayor afectividad positiva* (Nezlek y Kupper, 2010).

La reevaluación se asoció al rendimiento académico en un estudio y al rendimiento laboral en situaciones de estrés (Mikolajczak, Tran, Brtotheridge & Gross, 2009). La reevaluación aplicada a otros se asoció a la IE y predijo la confianza evaluada por los subordinados en el supervisor que la aplicaba (Little et al., 2011), asociándose a

soluciones eficaces a un conflicto laboral, y a formas adaptativas de regulación. La reevaluación y reorientación de la atención se asociaron fuertemente entre ellas, sugiriendo que el cambio cognitivo y la reorientación de la atención están vinculadas como procesos perceptivos y de pensamiento (da Costa, et al., 2014).

La Reevaluación y Rumiación negativa incluye pensamientos negativos, catastrofismo, auto-inculpación o auto-responsabilización. Junto con la activación psicológica y emocional, también se concibe como una reacción involuntaria al estrés (Skinner et al., 2003). Ejemplo de ítem: *analicé mi responsabilidad, me critiqué*. La *aceptación de la responsabilidad* de hechos estresantes es disfuncional para la regulación afectiva $\bar{r}$=-.18 (Penley *r*(20)= -.22; Campos *r*(12) =-0,12). El responsabilizarse de hechos negativos reforzaría las cogniciones negativas sobre el sí mismo -y probablemente por esta vía reforzará la afectividad negativa-, además de impedir cambiar el sentido de lo ocurrido -y adoptar estrategias constructivas de distracción o solución del problema, si este es resoluble-. Igualmente la rumiación como proceso mental impide tanto la modificación del sentido de lo ocurrido y la adopción de estrategias constructivas de solución de problemas -si éste es resoluble-, como puede ser la distracción. Además, reactiva las emociones, las mantiene vivas y, por tanto, hace revivir el sufrimiento que genera lo ocurrido, dejando menos cabida para el esparcimiento. Mientras estudios correlacionales encontraron que la rumiación se asocia a la depresión y ansiedad (Aldao et al., 2012), basado en 11 estudios experimentales con sujetos sanos se asoció a la mejora de la afectividad, *r*=.15 (Augustine & Hemenover, 2008). Otros estudios también han encontrado una asociación entre mejora afectiva y rumiación (Páez et al., 2013), La rumiación se asocia al ajuste probablemente cuando implica reflexión y reevaluación – se ha diferenciado la rumiación voluntaria reflexiva de la rumiación involuntaria y

repetitiva negativa-. En un estudio en el área laboral, la rumiación de lo negativo y la autocritica o encontrar~~se~~ faltas se asoció a menor satisfacción con la vida (Quoidbach et al., 2010).

Rumiar o pensar voluntariamente en los aspectos positivos, en las cosas por las cuales se puede decir “gracias a la vida que me ha dado tanto”, como dice la canción de Violeta Parra, es una estrategia que refuerza la afectividad positiva y las relaciones positivas con otros (Larsen & Prizmic, 2004). Por otro lado, en el caso de emociones positivas, pensar repetidamente sobre lo ocurrido, se asocia a intensificar la emoción de alegría, orgullo, calma, esperanza, etc. El recordar hechos positivos y vivirlos anticipadamente mentalmente se ha asociado a la afectividad positiva (Quoidbach et al., 2010). Ahora bien, pensar mucho de forma analítica, intentando entender y explicar cuidadosamente por qué y cómo ha ocurrido el hecho positivo, provoca una disminución del placer. Los episodios emocionales positivos deben “saborearse”, vivirse y cuando se reviven en la mente, hacerlo de forma relajada, no buscando analizarlos y entenderlos (Fredrickson, 2009).

Pensamiento Desiderativo Ante hechos negativo es frecuente “soñar despiertos” con que una situación negativa cambiara “mágicamente”, o que una venganza se cumplirá sobre quien ofendió y enojó, es decir, es posible limitarse a desear que una situación cambie repentinamente o por inercia, sin hacer nada para mejorarla o mejorar la reacción personal. Ejemplo de ítem: *fantasee o imaginé el momento en que podrían cambiar las cosas*. El pensamiento desiderativo se asocia al malestar $\bar{r}$=-.27 (Campos $r(13)=-.10$; Penley $r(13)=-.42$ y $r(1)= -.36$ ante estrés laboral). Ahora bien, el viaje mental hacia el futuro imaginando situaciones gratificantes se asocia a la afectividad positiva (Quoidbach et al., 2010).

*La Comparación Social***:** esta estrategia implicaría la comparación de uno mismo con los demás. La comparación hacia abajo o con personas que se encuentran en peores situaciones se supone mejora la afectividad, mientras que la comparación hacia arriba permite motivarse y aprender de aquellos que tienen más recursos, medios o habilidades que uno mismo. Ejemplos de ítems: *compararme con personas que están en una situación peor que la mía*. *Compararme con una persona con más medios, recursos personales y que lo había hecho mejor que yo, tomarla como modelo para mejorar mi situación*. Un estudio experimental confirma que la comparación social positiva se asocia a la mejora afectiva, *r*(1)=.30 (Augustine & Hemenover, 2008). Por otra parte, los estudios muestran que en general las personas que se comparan mucho con otros son menos felices, en particular sienten con mayor frecuencia emociones negativas (Fujita, 2008) o que la comparación social como regulación no se asocia a la mejora afectiva y se asocia a la baja IE y bienestar psicológico (Páez et al., 2012).

Formas de regulación: Manejo respuesta y expresión emocional. *Regulación fisiológica activa y pasiva*: son las acciones que promueven el mantener un control activo del estado de ánimo, incluyéndose dentro de este grupo el ejercicio físico y el uso de técnicas de relajación. Por su parte, también suelen realizarse otra serie de actividades que posibilitan el control del estado anímico de manera más pasiva, p.e., descansar, echar una siesta, cerrar los ojos o dormir, comer, -y beber café-. La actividad física moderada (caminar 20 minutos) mejora la afectividad positiva y hacer actividad intensa (correr o nadar 45 minutos) tiene un efecto más intenso (Thayer, Newman y McLain, 1994). Hay una asociación clara entre actividad física y bienestar – aunque se puede explicar tanto porque las personas felices hacen más actividad o deportes como porque la actividad física produce bienestar-. En cambio el ocio pasivo y la ingesta de comida y bebida -no

asociados a la compañía y socialización con otros-, no se asocia al bienestar. Por último, 10 estudios experimentales mostraron que el ejercicio mejoró la afectividad *r*=.19 (Augustine & Hemenover, 2008). Y un estudio mostró que la relajación se asocia al buen rendimiento académico (Peters, Benson y Porter, 1977, citado en Mikolacjzak et al., 2009).

La regulación de la experiencia por automodificación o control secundario. *El autocontrol* procura minimizar o postergarla la respuesta emocional, - por ejemplo, contando hasta 10 antes de responder-, o aceptarla e intentar aguantar, lo que habitualmente se denomina “tirar para adelante” con templanza y con voluntad de encajar el hecho. Ya hemos mencionado previamente que la aceptación de la situación y de las emociones tenía un efecto positivo – esta estrategia se sitúa a caballo entre la orientación de la atención, cambio cognitivo y la regulación de la experiencia-. Para lograr el auto-control resulta de gran ayuda reconfortarse o gratificarse a uno mismo, es decir, decirse a uno mismo que lo está haciendo bien, que es importante calmarse. Auto-reconfortarse influye sobre la regulación emocional prolongando la afectividad positiva (Larsen y Prizmic, 2004). La automodificación “profunda” -similar a la regulación por reevaluación, y autocontrol-, se ha asociado a al rendimiento y satisfacción laboral en algunos estudios aunque no en general (Hülsheger y Schewe, 2011). En un estudio el autocontrol y auto-reconfortarse se asoció al ajuste afectivo (Páez et al., 2012). Sin embargo, el meta-análisis de Penley encontró que el auto-control, que incluía aspectos de inhibición se asociaba negativamente al bienestar *r*(10)=-.23. El auto-control emocional puede ayudar a concentrarse en buscar soluciones y no quema la red social, facilitando en parte la búsqueda de apoyo instrumental e informativo. Sin embargo, al inhibir la vivencia e impedir la comunicación verbal sobre las emociones, limita la búsqueda de apoyo

afectivo, la formación de lazos de intimidad, y puede asociarse a sensaciones de aceptación desesperanzada.

Uso emociones contrarias, afecto y humor: Provocar respuestas emocionales alternativas contradictorias con el enojo o la tristeza, como el humor –relacionado con la alegría – o comportarse afectivamente es eficaz de cara a la regulación porque ayudan a contrarrestar dichas emociones. Desdramatizar humorísticamente lo ocurrido y reírse de uno mismo impedirá la escalada agresiva o el conflicto, siempre y cuando no se trate de humor negro o sarcástico a costa del otro, lo cual incluso podría empeorar el clima o las relaciones con los demás. Cuidadores de enfermos de VHI que mejor hacían frente a las dificultades de su trabajo, decían que hacían esfuerzos para auto-provocarse la risa y el humor, tomándose un tiempo para hacer bromas o ver una película de humor. El humor predecía el ajuste social, la satisfacción vital y el apoyo social 20 años después de ser evaluada (Chabrol & Callahan, 2013). Dos estudios experimentales mostraron que actuar feliz, reír y sonreír -inhibiendo la afectividad negativa-, se asoció a la mejora de la afectividad, $r(2)=.78$ (Augustine & Hemenover, 2008).

Inhibición emocional: son las respuestas de afrontamiento de evitación de los pensamientos (ejemplo de ítem: *hice esfuerzos para evitar pensar en el problema*) y reacciones emocionales (*trate de no pensar sobre ninguno de mis sentimientos*). Otras formas de afrontamiento evitante son el beber e ingerir drogas para olvidar *(tomé alcohol y/o tranquilizantes para olvidar*) y el resistirse a aceptar lo ocurrido (*me negué a creer en lo ocurrido*). Las respuestas evitantes son frecuentes en el momento mismo de lo ocurrido y sirven para minimizar la respuesta afectiva en el momento climático del estrés ya que ayudan a coordinar acciones y demandas del entorno. El meta-análisis de Suls & Fletcher confirmó que la evitación era eficaz a corto plazo para afrontar el estrés

(Paez et al., 2013) aunque no a largo plazo. La revisión de estudios y meta-análisis (Compass et al., 2001; Penley et al., 2002; Campos et al., 2005) confirmaron que la evitación cognitiva y emocional se asociaban al malestar – generalmente la evitación cognitiva y de emociones se colapsaba con evitación conductual o abandono en una sola dimensión que ya hemos mencionado. La evitación evaluada por ítem como *intente guardar para mi mis sentimientos* y la negación se asocia al malestar r=-.24 (Penley r(9)=-.36, Campos r(13)=-.145). Sin embargo, el meta-análisis de estudios experimentales encontró efectos no significativos - Web sentimientos r(10)=.015 y pensamientos r(19)=-.09. Al igual que en el caso de la supresión, esto sugiere que la inhibición en población sin alteraciones afectivas o estrés importante no tiene costes.

La *expresión regulada* consiste en una expresión franca de pensamientos y sentimientos, de manera no coercitiva ni manipulativa (Chabrol & Callahan, 2013). Ejemplo de ítem: *mantuve mis emociones controladas cuando las sentí, para expresarlas cuando no empeoraran las cosas*, se asocia a menores problemas afectivos y de ajuste social (Compass et al., 2001). La escala de afrontamiento emocional de Stanton y cols., -que ha eliminado ítems que indican distrés y descarga, y está compuesta únicamente por ítems de identificación, de comprensión y expresión de las emociones (*traté de comprender mis emociones*)- se ha asociado al bienestar y al ajuste en estudios recientes (Páez et al., 2013). Por último, basado en 2 estudios sobre escritura que se pueden interpretar como expresión regulada, escribir se asoció a la mejora de la afectividad, r=.31 (Augustine & Hemenover, 2008). En el área laboral se ha encontrado que manifestar el enojo de forma culturalmente aceptada, es decir, la expresión “desamplificada” del enojo, directa pero no agresiva y que no provoque la escalada de agresión es adaptativa (Lawrence, Troth, Jordan & Collins, 2011). La regulación

interpersonal de la afectividad ayudando e incitando a los compañeros a expresarse emocionalmente se asociaba al ajuste laboral, a la eficacia de la solución propuesta a un conflicto laboral, a indicadores de IE y a formas de regulación adaptativas (da Costa, et al., 2014).

La supresión de la expresión emocional: Las personas que utilizan más la supresión tendrán menos comprensión de sus estado anímicos, percibiéndolos como menos valorables y reparándolos de manera menos satisfactoria (Gross, 2008). También se encuentra que ésta forma de regular emociones se asocia a menos apoyo social y a menor cercanía en las relaciones sociales, ya que estas personas son menos propensas a compartir sus experiencias emocionales. De este modo, al no darse la oportunidad de que surjan emociones intensas que apelen a compartirlas con otros, las relaciones que estas personas mantienen serían menos cercanas emocionalmente. El uso de la supresión o no expresión de emociones positivas como forma de regulación se vinculaba a menor afectividad positiva y satisfacción vital (Quoidbach et al., 2010). Ejemplo de ítem: *oculté a los demás lo mal que me iban las cosas* y en la línea del trabajo emocional también se incluye *fingir o expresar emociones opuestas a las que se sienten*. La supresión de la expresión de emociones negativas se asoció al malestar en varios estudios (Gross, 2008; Páez et al., 2012) y dos meta-análisis $\bar{r}$=-.16 (Aldao *r*(51)=-.34; Campos *r*(13) =-0,20) aunque no en el meta-análisis experimental (Web *r*(49)=.05 en vivencia subjetiva, *r*(34)=-.11 en respuesta fisiológica y *r*(37)=.43 en conducta). Esto sugiere que la supresión tiene costes fisiológicos, es exitosa conductualmente y en población que no enfrenta alteraciones importantes no tiene coste. Estudios han encontrado que la supresión de emociones negativas y el fingimiento de emociones positivas se asociaba a menor rendimiento laboral (Grandey, 2005) y a menor bienestar

(Glaso & Einarsen, 2008), lo que ha sido corrorborado por un meta-análisis (Hülsheger y Schewe, 2011). Las personas que más usaban la supresión para regular las emociones de otros mostraban menos inteligencia emocional (IE) y usaban menos la re-evaluación (da Costa, et al., 2014). Un alto uso de la supresión por los supervisores predijo una baja confianza evaluada por los subordinados en el supervisor que la aplicaba (Little et al., 2011).

La *descarga o ventilación* implicaría conductas emocionales –p.e., llorar, gritar-, como formas de modificar un mal estado de ánimo. –Aunque existen una creencia cultural dominante que la catarsis produce mejora afectiva (Rime, 2012), expresar intensamente las emociones negativas las intensifica (Larsen y Prizmic, 2004). Ejemplo de ítem es *expresé y dejé descargarse mis sentimientos*. Un meta-análisis encontró un efecto negativo de la descarga o ventilación con la afectividad (Augustine, $r(1)=-.12$) y otro ausencia de asociación (Campos $r(10)=0{,}03$, no significativo) al igual que estudios correlacionales recientes (Páez et al., 2012). La ausencia de efectos negativos puede ser explicada porque la descarga o ventilación se asocia a expresión regulada e integración social. La descarga amplifica las emociones positivas y por ende aumenta el bienestar (Páez et al., 2013). Además, los estudios sobre compartir social y "capitalización" de las emociones positivas han mostrado que verbalizar sobre un hecho positivo provocan un incremento de la *afectividad positiva* que va mas allá del impacto de la experiencia misma y la amplifican (Rime, 2012). Aunque no hay estudios en el área laboral, es probable que la expresión intensa de emociones negativas sea negativa para el rendimiento laboral y la imagen de la empresa (Mikolajczak, et al., 2009). La expresión emocional, la baja supresión y la descarga se asociaban fuertemente entre ellas, sugiriendo que están vinculadas como

procesos de manejo de la respuesta expresiva verbal y no verbal afectiva (da Costa, et al., 2014).

Confrontación: consiste en manifestar las emociones negativas delante o contra quienes consideramos responsables de lo que nos ha pasado.La confrontación se considera una forma de afrontamiento inadaptativo. Es un componente conflictivo y de expresión de emociones negativas ante estresores interpersonales. Ejemplo de ítem *manifesté mi enojo a las personas responsables*. La confrontación se asoció a malestar afectivo en dos meta-análisis $\bar{r}$=-.18 (Campos *r*(12)=-0,12; Penley *r*(10)=-.22). En entornos laborales la expresión de enojo se asoció a menor satisfacción laboral y conflictos (Glomb, 2002). Sin embargo, manifestar el enojo al responsable de lo ocurrido con el fin de cambiar las cosas, aumenta la sensación de control, la motivación y relaciones personales en el área laboral (Tamir, Mitchell & Gross, 2008).

Conclusión

La integración de meta-análisis y la revisión de estudios sobre regulación emocional en el área laboral nos permite concluir que hay una serie de estrategias funcionales que permiten mejorar el estado de ánimo, aumentar las emociones positivas y disminuir las negativas, tanto en auto como en la hetero-regulación. Estas son el afrontamiento directo o modificación de la situación, aunque la planificación y la concentración de esfuerzo no son adaptativos. El apoyo social juega un papel ambivalente, aunque el apoyo emocional y el social en el ámbito laboral son positivos. La distracción y aceptación, la reevaluación positiva, la regulación fisiológica activa y la expresión regulada también mejoran la afectividad. Son disfuncionales el aislamiento social, el abandono psicológico y el pensamiento desiderativo – las dos

últimas en el ámbito laboral-, la rumiación, reevaluación negativa o auto-responsabilizarse, la inhibición y supresión emocional, la ventilación y la confrontación. Sin embargo, la rumiación en algunos estudios es funcional, asociándose a la reevaluación y reflexión. La inhibición y supresión no siempre tienen costes importantes. La confrontación en ocasiones es adaptativa, porque se asocia a la expresión regulada y asertividad. El efecto medio para las formas de regulación positiva fue de $\bar{r}$=.19 y para las disfuncionales de $\bar{r}$=-.26. Estos tamaños del efecto explican entre 2 y 7% de la varianza, son similares en tamaño a los encontrados por Aldao et al. (2011), quien también encontró que las formas de regulación disfuncionales influenciaban más que las funcionales, y a los efectos en general en psicología social (Richard, Bond Jr. y Stokes, 2003). Hay que señalar que hay relativamente pocos estudios en el área laboral y que es necesario ampliar más el conocimiento y contrastar la aplicabilidad en el ámbito organizacional de las formas de regulación. Los meta-análisis de inducción experimental de la regulación tienen validez interna, pero en esencia se trata de regulación voluntaria de alteraciones afectivas mínimas, cuya validez externa para afrontar episodios afectivos en la vida laboral es limitada. Además las revisiones se basan en estudios anglo-europeos en gran medida, por lo que su validez transcultural es limitada.

Agradecimientos.-

Este texto y algunos de los estudios que en él se incluyen fueron financiado por los proyectos PSI2011-26315 y UFI 11/04 de la UPV/EHU

Referencias

Aldao, A., Nolen-Hoeksem, S. y Schweizer, S. (2010). Emotion-regulation strategies across psychopathology: A meta-analytic review. *Clinical Psychology Review, 30*, 217-237.

Augustine, A. A. y Hemenover, S. H. (2008). On the relative effectiveness of affect regulation strategies: A meta-analysis. *Cognition and Emotion, 23,* 1181-1220.

Bilbao, M-A., Páez, D., da Costa, S. & Martinez, G. (2013) Extreme life-changing events, impact on basic beliefs and post-stress growth: why positive events reinforce eudaimonic wellbeing more strongly than negative events undermine it. *Terapia Psicológica,31(1),* 127-139.

Bond, F. W & Bunce, D. (2003). The Role of Acceptance and Job Control in Mental Health, Job Satisfaction, and Work Performance. *Journal of Applied Psychology, 88(6)*, 1057-1067.

Campos, M., Iraurgui, I., Páez, D. y Velasco, C. (2004). Afrontamiento y regulación emocional de hechos estresantes, un meta-análisis de 13 estudios. *Boletín de Psicología, 82*, 25-44.

Company, R., Oberst, U. y Sánchez, F. (2012). Regulación emocional interpersonal de las emociones de enojo y de tristeza. *Boletín de Psicología, 104*, 7-36.

Compass, B. E., Connor-Smith J. K., Saltzman, H., Thomsen, A. H. y Wadsworth, M. E. (2001). Coping with stress during childhood and adolescence: Problems, progress, and potential in theory and research. *Psychological Bulletin, 127*, 87-127.

Chabrol, H. y Callahan, S. (2013). *Mécanismes de défense et coping*. Paris: Dunod.

Côte, S., Moon, S., & Miners, C.T.H (2008). Emotion regulation in the workplace. In: N.M. Ashkanasy & C.L. Cooper (Eds.), *Research companion to emotion in organizations* (pp.284-300). Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing.

da Costa, S. & Sánchez, F. (2014). Regulación afectiva y salud mental en el lugar de trabajo: el rol de la inteligencia y de la creatividad emocional. En R. González (Ed.) *Psicología y Salud, II.* (pp.83-90*).* Granada: GEU.

da Costa, S. Páez, D., Oriol, X y Unzueta, C. (2014). Regulación de la afectividad en el ámbito laboral: validez de las escalas de hetero-regulación EROS y EIM. *Revista de Psicología del Trabajo y de la Organizaciones,30, en prensa*.

Fredrickson, B. (2009). *Positivity*. New York. Crown Publishers.

Frijda, N.H. (2012). Emotion regulation: Two souls in one breast? In D. Hermans, B. Rime & B. Mesquita (Eds.), (pp. 137-143). *Changing Emotions.*

Fujita, F. (2008). The frequency of social comparison and its relation to subjective well-being. En M. Eidt y R. Larsen (Eds.) *The Science of Well-Being* (pp. 239-257). New York: Guilford Press.

Glaso, L., & Einarsen, S. (2008). Emotion regulation in leader-follower relationships. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 17(4)*, 482-500.

Glomb, T.M. (2002). Workplace anger and aggression. *Journal of Occupational Health Psychology, 7(1),* 20-36.

Grandey, A.A. (2005). Emotion regulation in the workplace: A new way to conceptualize emotional labor. *Journal of Occupational Health Psychology, 5(1),* 95-110.

Gross, J.J. (2008). Emotion regulation: Personality processes and individual differences. In: O.P. John, R.W. Robins & L.A. Pervin (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (3rd ed., pp. 701-722). New York, NY: Guilford.

Hülsheger, U.R, & Schewe, A.F. (2011). On the costs and benefits of emotional labor: a meta-analysis of three decades of research. *Journal of Occupational and Health Psychology,16(3)*:361-89, doi: 10.1037/a0022876.

Koole, S. L. (2009). The psychology of emotion regulation: an integrative review. *Cognition & Emotion*, *23*, 4-41.

Larsen, R. J. & Prizmić, Z. (2004). Affect regulation. En: R. Baumeister y K. Vohs (Eds.), *Handbook of self-regulation research* (pp. 40-60). Nueva York: Guilford.

Lawrence, S.A., Troth, A.C., Jordan, P.J. & Collins, A. (2011). A review of emotion regulation and development of a framework for emotion regulation in the workplace. *Research in Occupational Stress and Well Being, 9,* 197-263.

Lee, C., Ashford, S. J. & Jamieson, L. E. (1993). The effects of Type A behavior dimensions and optimism on coping strategy, health, and performance. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 143-157.

Little, L.M., Kluemper, D., Nelson, D.L. y Gooty, J. (2011). Development and validation of the Interpersonal Emotion Management Scale. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, doi: 10.1111/j.2044-8325.2011.02042.x

Lyubomirsky, S. (2008). *La ciencia de la felicidad.* Barcelona: Urano.

Mikolajczak, M. & Bausseron, E (2013). Les competences emotionelles chez l'adulte. In Olivier Luminet (Ed.), *Psychologie des émotions: nouvelles perspectives pour la cognition, la personnalité et la santé* (pp. 129-173) Bruxelles, Belgium: De Boeck.

Mikolajczak, M., Tran, V., Brotheridge, C.M & Gross, J.J. (2009). Using an emotion regulation framework to predict the outcomes of emotional labor. In: C.E.J. Härtel, N.M. Ashkanasy & W.J. Zerbe (Eds.), *Research on emotion in organizations* (pp. 245-273). Bingley, UK: Emerald Group Publishing.

Niven, K., Totterdell, P. y Holman, D. (2009). A classification of controlled interpersonal affect regulation strategies. *Emotion, 9(4)*, 498-509.

Niven, K., Totterdell, P., Stride, C.B. y Holman, D. (2011). Emotion regulation of Others and Self (EROS): The development and validation of a new individual difference measure. *Current Psychology, 30*, 53-73, doi: 10.1007/s12144-011-9099.

Oberst, U., Company, R., Sánchez, F., Oriol-Granado, X. & Páez, D. (2013). Funcionalidad de las estrategias de autoregulación y regulación interpersonal de la ira y la tristeza. *Anuario de Psicología,43,* 3-15.

Páez, D., Martínez, F., Sevillano, V., Mendiburo, A. y Campos, M. (2012). Medidas de estilos de regulación afectiva (MARS) ampliado en ira y tristeza. *Psicotherma, 24(2),* 249-254.

Páez, D., Martínez-Sánchez, F., Mendiburo, A., Bobowik, M. y Sevillano, V. (2013). Affect regulation strategies and emotional adjustment for negative and positive affect: A study on anger, sadness and joy. *The Journal of Positive Psychology, 8(3),* 249-262.

Parkinson, B. y Totterdell, P. (1999). Classifying affect-regulation strategies. *Cognition and Emotion, 13,* 277-303.

Penley, J.A., Tomaka, J. & Wiebe,J.S (2002): The association of coping to physical and psychological health outcomes: A meta-analytic review. *Journal of Behavioral Medicine, 25(6),* 551-603.

Quoidbach, J., Berry, E., Hansenne, M., & Mikolajczak, M. (2010). Positive emotion regulation and well-being. *Personality and Individual Differences, 49,* 368-373.

Richard, R.D., Bond Jr., C.F. y Stokes, J.J. (2003). One Hundred years of Social Psychology Quantitatively described. *Review of General Psychology*, 7, 331-363.

Rimé, B. (2012). *La compartición social de las emociones*. Bilbao: Desclee de Brouwer.

Skinner, E. A, Edge, K., Altman, J. y Sherwood, H. (2003). Searching for the structure of coping: a review and critique of category systems for classifying ways of coping. *Psychological Bulletin*, *129*, 216–69.

Shimazu A, Schaufeli WB (2007) Does distraction facilitate problem-focused coping with job stress? A one year longitudinal study. *Journal of Behavioral Medicine*, *30*, 423–34.

Tamir, M., Mitchell, C., & Gross, J.J. (2008). Hedonic and instrumental motives in anger regulation. *Psychological Science, 19(4),* 324-328.

Thayer, R. E., Newman, R. y McClain, T. M. (1994). Self-regulation of mood: strategies for changing a bad mood, raising energy, and reducing tension. *Journal of Personality and Social Psychology, 67,* 910–925.

Watson,D. (2000). *Mood and Temperament*. New York: Guilford Press.

Webb, T. L., Miles, E., & Sheeran, P. (2012). Dealing with feeling: A meta-analysis of the effectiveness of strategies derived from the process model of emotion regulation. *Psychological Bulletin, 138,* 775–808, doi:10.1037/a0027600

Tabla 1. ***Regulación afectividad y emociones***

Dimensión	Funcional	Disfuncional
Selección situación		
Control Primario o **Modificación situación** y lazos sociales	Afrontamiento directo resolver o mejorar la situación $\bar{r}$=**.23**	Abandono psicológico $\bar{r}$=**-.28**
	Búsqueda de apoyo emocional $\bar{r}$=**.09**	
	Búsqueda de apoyo instrumental e informativo $\bar{r}$=.00	Aislamiento social $\bar{r}$=**-.31**
	Dar apoyo altruismo Negociación, mediación	
Orientación atención	Distracción $\bar{r}$=**.17** Aceptación $\bar{r}$=**.30**	Rumiación $\bar{r}$=**-.30**
Cambio cognitivo	Re-evaluación positiva $\bar{r}$=**.18**	Reevaluación negativa Autocriticarse $\bar{r}$=**-.18** Comparación social
		Evitación cognitiva pensamiento desiderativo $\bar{r}$=**-.27**
Modificación respuesta emocional	Regulación fisiológica activa $\bar{r}$=**.19**	Regulación fisiológica pasiva
	Auto-modificación Auto-reconfortarse	Inhibición emocional $\bar{r}$=**-.24**
	Humor Afecto	
	Expresión regulada	Supresión $\bar{r}$=**-.16** Descarga r=.04 Confrontación $\bar{r}$=**-.18**